Comisión de Legislación del Trabajo

S/C

Versión Taquigráfica N° 44 de 2010

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE DIÁLISIS

Delegación
ver exposición

MESA SINDICAL COORDINADORA DE ENTES

Delegación
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 12 de mayo de 2010

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Luis Puig.

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo Iturralde Viñas, Raúl Olivera, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Julio Olivar.

ASISTEN: Señores Representantes Jorge Pozzi y Dionisio Vivián.

INVITADOS: Por la Asociación de Trabajadores de Diálisis, señores Julio César Miño Giménez, Sylvia Noemí Millán Bidman y Miriam Raquel Tritten Ibarra.

Por la Mesa Sindical Coordinadora de Entes, señores Víctor Gabriel Olmos Aguilar, Gabriel Germán Portillo Silvera y Oscar Edgardo López Suárez, coordinadores.

SEÑOR PRESIDENTE (Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Con mucho gusto recibimos a la delegación de la Asociación de Trabajadores de Diálisis, integrada por las señoras Sylvia Noemí Millán Bidmar y Miriam Raquel Tritten Ibarra, y el señor Julio César Miño Giménez.

Debo informar que en el día de hoy tenemos tres puntos en el orden del día y a que a la hora 12 debemos concurrir a la Asamblea General, por lo que estamos un tanto limitados de tiempo.

SEÑOR MIÑO.- En primer lugar debemos pedir disculpas porque hubo un malentendido: nosotros estábamos en la puerta y no sabíamos que nos estaban esperando en esta Sala.

Queremos exponer ante los señores Diputados las necesidades de los trabajadores de hemodiálisis. Ustedes saben que la hemodiálisis es un tratamiento nuevo en nuestro país no tiene más de 30 años, por lo que se ha ido trabajando sobre la marcha. Actualmente atendemos, aproximadamente, a 2.500 pacientes en todo el país con 400 trabajadores. Los atendemos en centros de diálisis pequeños, financiados por el Fondo Nacional de Recursos.

En estos momentos los trabajadores estamos terminando la primera generación de 25 años, y muchos de ellos han sufrido desgaste físico y mental. Hoy tenemos compañeros que están en una situación embromada desde el punto de vista mental y físico. Por tanto, creemos que hay necesidad de legislar sobre esta actividad y que es el momento de que este Poder Legislativo recién instalado nos dé un espacio para tratar de que esta actividad sea declarada insalubre.

La licenciada Tritten viene trabajando desde hace años en este tema y ha juntado mucha información sobre los trabajadores y los productos que utilizamos. Desde el punto de vista químico tenemos una problemática importante porque manipulamos elementos altamente nocivos e, inclusive, cancerígenos.

Reitero que los trabajadores padecemos de desgaste mental, pues atendemos a pacientes crónicos, que se dializan tres veces por semana, lo que significa que queramos o no sabemos algunos aspectos de sus vidas privadas y sufrimos con ellos sus patologías. A la larga esto repercute en el trabajador porque, reitero, estamos hablando de pacientes que se dializan tres veces por semana durante 20 o 25 años.

SEÑORA TRITTEN.- Soy miembro del Colegio de Enfermeras del Uruguay y del Comité de Enfermería en Nefrología, y en distintas comisiones hemos elaborado documentos relativos al cuidado de estos pacientes.

Lo que concretamente venimos a plantear es que la actividad en diálisis sea considerada insalubre, pues ya existen otras actividades en Enfermería que han sido amparadas por la ley. Hemos recabado distintos factores que están incidiendo en la actividad por lo que adjuntamos información a la Comisión. Además, hemos elaborado un proyecto de investigación que se está realizando en todos los centros de Uruguay, buscando la prevalencia de los factores de morbimortalidad en los funcionarios de hemodiálisis.

Quiero hacer una reseña de lo que ha representado esta actividad en Uruguay. Desde el año 1980 se hemodializan pacientes en nuestro país. Antes de esta fecha fallecían porque no existía infraestructura para tratarlos. Por ese entonces se dictó la ley que crea al Fondo Nacional de Recursos, que es el que regula el financiamiento del procedimiento.

De acuerdo con las franjas etarias sabemos que nuestra población es añosa y que presenta distintas características de enfermedades. No solo el paciente renal tiene su problema específico, sino que también están asociadas otras morbilidades como enfermedades neurológicas, cardiovasculares, diabetes o hipertensión. El paciente renal no solo va a sufrir por su problema específico sino que, por estas morbilidades, se vuelve muy vulnerable y dependiente de una máquina. Esto es muy importante porque hay características de la persona que se ven exacerbadas cuando se le comunica que tiene una enfermedad crónica y que debe vivir a expensas de una máquina. Por estos motivos, se producen cambios físicos y emocionales que uno los puede apreciar durante los años de tratamiento.

Como bien decía el señor Miño, algunos pacientes se dializan durante 20 o 25 años. En ocasiones pasan a realizarse otras técnicas porque ingresaron a la lista de transplantes o porque requieren de diálisis peritoneal. Esto determina que deban modificar sus hábitos de vida laboral y familiar. Esto excede al paciente en sí, porque muchas veces vuelcan en el técnico o en el equipo multidisciplinario sus caracteres más vulnerables.

Estas personas, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud, han sido catalogadas como pacientes de categoría dos, es decir, de cuidados intermedios o semicríticos. Esto no es solo por las características que he mencionado sino porque no se sabe en qué momento este tipo de pacientes se volverán críticos, ya que son muy vulnerables. Esto determina que, de acuerdo con la labilidad de sus parámetros, rápidamente pasen a ser críticos, como un paciente grave de CTI.

En el informe también hemos recabado datos aportados por la doctora Carlota González, que es quien lleva los registros de diálisis en Uruguay.

Si bien hay pacientes que se han dializado durante 20 o 25 años, la media es de cuatro a seis años, o quizás un poco más, porque las características tecnológicas han ido avanzando.

En cuanto al funcionario, hay que saber que existen distintos factores de riesgo que están incidiendo, pero no solo el entorno laboral sino también sobrecarga física, psíquica y de bioseguridad. Todos los días estamos expuestos al circuito extracorpóreo, lo que determina que tres días a la semana estemos en contacto con la sangre del paciente. Eso hace que la actividad sea de mucho riesgo, ya sea por las punciones o los errores que se comenten, que, si bien son evitables, muchas veces ocurren porque los humanos no somos infalibles.

Antiguamente trabajábamos en grandes cubas en las que se utilizaban baños especiales para los pacientes no sé si los señores Diputados tiene idea de qué es una diálisis, mezclando distintas soluciones con un remo. Como pueden apreciar, esto era bastante artesanal, con el esfuerzo físico que conllevaba. Entre turno y turno limpiábamos esas cubas utilizando desinfectantes de alto nivel, por ejemplo, ácido oxálico, ácido cítrico, hipoclorito de sodio o formol. Se ha estudiado que el formol es un producto cancerígeno, por lo que en Europa no se utiliza más. También utilizábamos otros agentes como la ortotoluidina, que es el reactivo del cloro y que se ubica en segundo lugar como elemento cancerígeno. Todos estos datos han sido evaluados y aportados por el Departamento de Toxicología del Hospital de Clínicas. Nosotros hemos analizado las características de cada uno de los agentes y cómo esto podía afectar nuestra salud. Por eso nos hemos movido. Sabemos bien que el hipoclorito de sodio, debería usarse en una o dos partes por millón. Si notamos olor fuerte es porque los niveles permitidos están excedidos.

En cuanto a los niveles de sobrecarga muscular, todo este procedimiento se hace con motricidad fina. Para todas las conexiones y tubuladuras se utilizan las manos como instrumento principal. Eso hace que muchos de los funcionarios hayan sufrido o tengan síntomas de túnel carpiano o tenosinovitis. No se trata solo de puncionar al paciente. También utilizamos grandes balones de oxígeno y hay que acarrear bidones de diez litros. Eso hace que muchos compañeros sufran de la columna o hayan tenido bloqueos en las sesiones de diálisis, y se hayan tenido que retirar. Además, muchos pacientes tienen poca movilidad, por lo que los llevamos en sillas de ruedas y los colocamos en su unidad. Esto significa una importante sobrecarga.

En lo que tiene que ver con la sobrecarga mental y psíquica, como este tratamiento perdura por muchos años se crea un vínculo duradero. Los pacientes conocen muchas características nuestras y nosotros las suyas. Es muy difícil poner un límite a la distancia óptima con el enfermero o el equipo multidisciplinario. Esto trae aparejado que lo psicológico esté bastante involucrado con el equipo de enfermería, que muchas veces detecta intentos o manifestaciones de suicidio. De pronto viene un paciente con una descompensación por potasio muy alto, lo que le puede producir alteraciones cardiovasculares. A veces manifiesta desacuerdo con el tratamiento. Enfermería también lo sufre.

Hay equipos que atienden niños, que son mucho más vulnerables que los adultos. Se lo debe conquistar para poder hacerle el tratamiento, porque si no se le puede hacer conlleva una carga mayor de estrés en el funcionario.

En cuanto a la tecnología y a la bioseguridad, al utilizar el circuito extracorpóreo y estar en contacto con la sangre tres veces por semana corremos el riesgo de contraer enfermedades, ya que todos los pacientes son potencialmente positivos. Les hacemos una serie de chequeos para hepatitis B y C y HIV, pero el paciente está sujeto a todos los cambios que se dan en la sociedad. De pronto, por un contacto casual viró sus marcadores y aumenta nuestro riesgo, porque puede ser un potencial contaminante.

Por más que utilicemos todas las barreras como guantes, sobretúnica, anteojos o gorros, muchas veces los funcionarios se han puncionado accidentalmente, por lo que tienen que ir al Banco de Seguros a hacerse un chequeo y tienen que hacer un año de seguimiento.

En esta actividad inciden distintos factores, tanto internos como externos. Como hay otras actividades de enfermería que han sido amparadas por la ley de bonificación, nuestro caso podría ser estudiado para ver la posibilidad de que fuera amparada como insalubre. Estuvimos averiguando y vimos que la bonificación se podría dar en actividades cuyo desempeño imponga en forma inevitable un riesgo de vida cierto, que debe ser actual, grave y permanente según índice estadístico de mortalidad y morbilidad o afecte la integridad física o

mental del afiliado. Si la persona que efectúa ese procedimiento tiene un riesgo importante podría ser amparada. Los artículos 36 y 37 de la Ley Nº 16.713 establecen que la bonificación máxima que se puede otorgar es de dos años por cada uno efectivamente cumplido, pero habría que ver las características de quienes van a ser amparados, porque la bonificación se puede dar a aquellos funcionarios que ya hubieran cumplido la actividad más de diez años.

Les dejamos copia de los distintos artículos sobre servicios bonificados.

SEÑORA MILLÁN.- A las afecciones que mencionaron los compañeros hay que agregar el tema de las alergias debido a los productos que usan. El Fondo Nacional de Recursos exige que los materiales con los que se trabaja en las clínicas, azulejos, tornillos, etcétera, sean de un material especial por lo corrosivo de los agentes que se utilizan. Si bien usamos barbillo en el momento de la conexión, estamos permanentemente respirando todos esos agentes. Son muchísimos los casos de alergias respiratorias y de piel.

SEÑOR OLIVERA.- Quisiera saber si tienen información técnica de terceros que avalen o sustenten el planteo en cuanto a datos estadísticos, etcétera.

SEÑORA TRITTEN.- Lo que se está haciendo es avalar cifras y datos estadísticos según la casuística de cómo se vayan dando. En los distintos centros hay casos de alergias, problemas de columna, de túnel carpiano, hipertensión, gastritis, que afectan al funcionario. Pero cuando tratamos de obtener datos, tanto a nivel del Banco de Seguros como de los seguros privados, advertimos que no estaban clasificados. Entonces, no pudimos acceder a esos datos fielmente. Por esa razón se nos propuso que realizáramos esta encuesta.

SEÑOR MIÑO.- Además de los datos estadísticos, tenemos los informes del CIAT, que es la unidad que regula todo lo relativo a toxicidad en Uruguay, que depende la Facultad de Medicina y está instalado en el Hospital de Clínicas. Este Centro es el que determina la toxicidad de los productos y ácidos que utilizamos. Inclusive, nos ha enviado informes por escrito en los que se avala la peligrosidad de la manipulación de esos productos.

SEÑOR PRESIDENTE.- En primer lugar, ustedes describen una situación que haría posible que estuvieran amparados por una ley de bonificación, debido a las características de su trabajo. Asimismo, plantean que deben manipular elementos tóxicos y cancerígenos en algunos casos, como el formol.

Por otro lado, se refirieron a la relación que mantienen con pacientes que tienen una enfermedad crónica, lo que lleva a un involucramiento del personal técnico con la patología del paciente y su situación, no solo dentro del centro de diálisis sino también a nivel general, ya que ellos les trasmiten sus preocupaciones y angustias en forma permanente. Por lo tanto, esto habla de que se da una situación desde el punto de vista psicológico.

Por lo expuesto, me gustaría saber cuántos pacientes tiene a cargo un técnico en Nefrología en una sesión de diálisis.

SEÑOR MIÑO.- Hay una regulación que indica que se pueden atender tres pacientes por cada unidad de enfermería como máximo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes también hablaron de lo que representa trabajar con circulación extracorpórea de sangre y al respecto quisiera hacer algunas preguntas.

Quisiera saber cuántas veces se reutilizan los filtros de diálisis el llamado riñón artificial, los tubos y todo el sistema extracorpóreo, porque la reutilización, sin duda, aumenta el riesgo de contaminación del paciente y de los técnicos.

SEÑORA TRITTEN.- Según lo establecido por el Fondo Nacional de Recursos y el Ministerio de Salud Pública se pueden reutilizar trece veces, lo que cubriría un mes de tratamiento, de acuerdo a parámetros establecidos. Cada semana se mide la capacidad efectiva de cada filtro y si alguno no está en condiciones, por supuesto, se descarta. Además, si hay alguna indicación médica o de enfermería con respecto a algún filtro, ese también se descarta. Por lo tanto, los filtros no solo se lavan y se dejan con el agente un determinado tiempo de contacto para luego ser reutilizados, sino que hay otros parámetros que se toman en cuenta. Como dije, el Fondo establece que se pueden reutilizar trece veces, pero en ocasiones se utilizan algunas veces más y en otras menos.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Ese material, originalmente, está concebido como descartable?

SEÑOR MIÑO.- Es así, salvo los que están realizados con una fibra especial, que permite la reutilización, y que son elaborados por una firma sueca. Pero, en realidad, casi todo el material que se utiliza es descartable, por lo que debe ser utilizado una sola vez.

SEÑORA MILLÁN.- En Europa, por ejemplo, el material que se utiliza es descartable. En Argentina, en la mayoría de los centros, se reutiliza el filtro y se descarta la tubuladura. Aquí reutilizamos todo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hice estas consultas porque, sin duda, la reutilización de esos materiales genera un deterioro en cuanto a la calidad de vida del paciente que los está utilizando. Estamos hablando de que se usan trece veces materiales que están concebido para descartarse después de un solo uso.

SEÑORA TRITTEN.- También hay parámetros clínicos que se toman en cuenta para saber si los capilares son efectivos y cuál es la eficacia de cada circuito. Nosotros le realizamos a cada paciente cada mes un análisis de urea previo y otro posterior, lo que nos indica cómo están los parámetros. Si los datos no son los adecuados se descarta el material.

SEÑOR PRESIDENTE.- La reutilización del material también conlleva la utilización de más formol. Si los filtros fueran utilizados menos veces se usaría menos formol, ya que en una sesión, cuando es nuevo, este producto no estaría presente.

Nosotros vamos a conversar sobre el tema en la Comisión pero también vamos a convocar a quienes dirigen los centros de diálisis, porque tenemos la impresión de que hay dos aspectos a considerar. Uno de ellos puede ser analizar la incorporación en la ley de bonificación, y el otro refiere ahí puede haber participación de ustedes a cuáles deben ser los cambios que deberían instrumentarse en el proceso de diálisis a efectos de minimizar los riesgos, tanto para los pacientes como para los funcionarios. En realidad, lo que se busca no es solo generar condiciones una vez que el trabajador ha perdido su salud, sino prevenir. Por lo tanto, vamos a invitar a las empresas para conversar sobre el tema y así dar a ustedes una respuesta. Asimismo, vamos a analizar la posibilidad de otorgar una bonificación, como así también de qué manera se puede colaborar en este sentido habrá que conversar con el Ministerio de Salud Pública para mejorar el proceso de trabajo.

SEÑOR MIÑO.- Nosotros apuntamos a que la nueva generación de trabajadores maneje otros aspectos y pueda prevenir muchas situaciones. Decimos esto porque ya no hay manera de revertir lo que le ha ocurrido a la generación que ha trabajado durante los últimos veinticinco años en diálisis. Estamos hablando de compañeros que se han contagiado de HIV, hepatitis B o C, que padecen problemas de columna o que han sido operados de túnel carpiano. Algunos de ellos han quedado imposibilitados para trabajar porque esta operación limita mucho a la persona, además de ser una enfermedad recurrente, ya que el problema vuelve y una operación no lo soluciona. Muchos de estos compañeros han tenido que cambiar de trabajo o han quedado a la vera del camino. Asimismo, como dije anteriormente, muchos trabajadores han sido operados varias veces de la columna, como es mi caso, que llevo cinco operaciones. Por lo tanto, nosotros aspiramos tal como dijo el señor Presidente a prevenir estas situaciones y a que en el futuro se trabaje de otra manera, más allá de que queremos un reconocimiento no vamos a mentir en ese sentido que indique que el trabajo que realizamos es insalubre. Creo que ese sería el punto de partida.

También quiero agregar que en esto está involucrado todo el país, porque los centros de diálisis están instalados en los diecinueve departamentos. Si bien por una cuestión de necesidad en Montevideo se encuentran más de la mitad de los centros, en todos los departamentos del país existen y tienen esta problemática. Una compañera de Florida se quemó las vías respiratorias por aspirar ácido peracético, lo que le llevó un año de recuperación. Y todavía tiene que esperar para saber si eso no se transforma en una malignidad del tejido. Ese tipo de casos son los que nos están alertando para tratar de prevenir.

Es cierto lo que dijo el señor Presidente en cuanto a que las empresas tienen mucho para aportar, porque aquí también hay un problema de costos. Además, el Fondo Nacional de Recursos también tiene que participar, que es quien paga los tratamientos. Ellos deberán negociar si habrá o no un plus. Pero ante todo creo que hay que tener en cuenta la salud, en primer lugar del paciente ya que cuanto más se reutilice el material será menor la calidad del tratamiento y luego de los trabajadores.

Solo me resta agradecerles el tiempo que nos han dispensado y decirles que espero que esto no caiga en saco roto sino que nos acompañen. Nosotros estamos dispuestos a dar toda la información que requieran y a brindar toda la documentación que avale lo que decimos. En realidad, pretendemos que todo esto llegue a buen fin.

Muchas gracias.

SEÑOR POZZI.- Coincido totalmente con lo que acaba de manifestar el señor Presidente en cuanto a los pasos a seguir.

No pude escuchar la primer parte de la exposición realizada porque llegué tarde, pero por lo que pude consultar con los compañeros luego leeré la versión taquigráfica creo entender que lo que se está planteando es la creación de una ley de salubridad, o algo parecido que, en definitiva, termina siendo una bonificación en la jubilación de dos años por tres, o de tres por cuatro.

Además de todo lo expuesto por el señor Presidente me atrevo a sugerir que soliciten una entrevista con la Comisión de Seguridad Social de la Cámara, porque lo que ustedes plantean también es un tema de seguridad social. Inclusive, pueden iniciar gestiones nosotros podemos ayudar ante el BPS, que puede actuar por decreto en este tipo de cosas. Digo esto porque hay experiencias en este sentido. Hago esta sugerencia, además de que considero que hay que ir abriendo caminos, aparte de lo que hará la Comisión a través de la gestión del señor Presidente. Por supuesto, luego de la concurrencia de las Cámaras y del Ministerio de Salud Pública les informaremos del resultado de las conversaciones mantenidas.

Pero, como dije, además de todo esto hay que plantear el asunto en otros lugares, ya que de acuerdo a lo que están explicando se trata de un tema de gravedad. Por ello hay que abrir un poco más el abanico y no solo esperar porque, como dije, el BPS puede actuar, inclusive, por decreto. Por lo tanto, me atrevo a sugerir que también recorran esos caminos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Reafirmo lo manifestado el señor Diputado Pozzi, ya que no solo pueden concurrir a las Comisiones de Salud Pública y Asistencia Social y de Seguridad Social, sino también al BPS. Creo que debemos consultar a los diferentes actores que pueden ayudar para encontrar un camino en todos los temas, en el de salubridad y también en el que refiere a la modificación del sistema de trabajo, a fin de que este sea beneficioso para los pacientes y los trabajadores.

La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la presencia de la Asociación de Trabajadores de Diálisis y esperamos poder dar muy pronto una respuesta a sus inquietudes después de que conversemos con las empresas de diálisis y el Ministerio de Salud Pública.

(Se retira de sala la delegación de la Asociación de Trabajadores de Diálisis)

(Ingresa a Sala una delegación de la Mesa Sindical Coordinadora de Entes)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación de la Mesa Sindical Coordinadora de Entes, integrante del PIT-CNT, que está conformada por los señores Víctor Gabriel Olmos Aguilar, Gabriel Germán Portillo Silvera y Oscar Edgardo López Suárez.

SEÑOR TIERNO.- Quería saludar a los compañeros porque fui parte y miembro permanente de la Mesa Sindical de Coordinadora de Entes hace unos años. Conozco a sus integrantes y sus preocupaciones, particularmente en un tema tan importante para los entes y la población uruguaya como es el ingreso a la función pública.

Les damos la bienvenida y les decimos que creemos que vamos a trabajar juntos durante estos cinco años porque este tema no solo se tratará ahora por la proximidad del Presupuesto quinquenal.

SEÑOR PORTILLLO.- Agradecemos que nos hayan recibido tan rápidamente.

Nosotros tenemos varias preocupaciones. La primera de ellas refiere al ingreso de personal a las empresas públicas. Entendemos que la defensa de las empresas públicas pasa, necesariamente, por la actualización de la plantilla o por continuar con la renovación del personal. Para eso entendemos que es necesario que el ingreso a la función pública se haga por concurso, con la transparencia necesaria para el conjunto de la población, y en términos de calificación con respecto a quien ingresa, lo que es muy importante.

La experiencia en este sentido que hemos recabado de las empresas públicas, a nuestro juicio, ha sido exitosa, ya que el personal que ha ingresado está calificado y ha permitido cumplir con los servicios públicos que brindan las empresas.

No obstante ello, al día de hoy se están dando una serie de irregularidades en las empresas públicas en materia de contratación de personal, y me parece que en algún momento vamos a tener que analizar cómo llegar a regularizar esa situación.

Nosotros creemos que es equivocada lo decimos con claridad la forma en que se realizan los ingresos actualmente en la Administración Pública. Tenemos un número importante de contratados a término que están realizando tareas de funcionario público, es decir, tareas permanentes que hacen a la función pública. Además, hay un grupo de becarios y pasantes que están realizando tareas que no tienen ver con pasantías ni becas, es decir, la primera experiencia laboral. Por lo tanto, tenemos esas dos preocupaciones: cómo seguimos haciendo ingresar personal calificado a las empresas públicas para renovar la plantilla y cómo regularizamos lo que sucede en estas empresas, lo que, a nuestro juicio, no está en orden. Esas son dos cuestiones básicas para nosotros y es imprescindible que en algún momento nos pongamos a discutir acerca de este tema empresa por empresa, porque cada una de ellas tiene realidades distintas. No es la misma realidad en ANTEL que en OSE, en UTE o en la Administración Nacional de Puertos. Por lo tanto, en algún momento vamos a tener que analizar detenidamente lo que está pasando en cada una de esas empresas.

La otra preocupación que tenemos refiere a la negociación colectiva. Hay una ley de negociación colectiva para el sector público que entendemos no está siendo aplicada a cabalidad. Para nosotros es imprescindible discutir los presupuestos de las empresas públicas y el presupuesto general. Eso está establecido por ley de negociación colectiva del sector público, pero hoy no estamos teniendo ámbitos a nivel de las empresas para discutir acerca de estas cuestiones. Para nosotros ha llegado un punto en que es necesario comenzar a discutir verdaderamente el tema de negociación colectiva, tal como está legalmente instalado en el país.

SEÑOR LÓPEZ.- Quisiera aportar algo más a lo que manifestó el señor Portillo en cuanto a los ingresos y a los problemas de personal que tenemos en las empresas públicas, en la función pública en general.

El primer problema que tenemos que resolver se ha venido arrastrando durante un período histórico muy grande. Me refiero a saber qué plantilla necesitamos para trabajar en cada una de las empresas o sectores, es decir, cuántos trabajadores necesitamos para que funcionen ANCAP, UTE y los distintos lugares. De esa manera terminaríamos con el tema de cuánta gente debe concursar e ingresar. Me parece que esa sería la medida que debiéramos tener para renovar plantilla, jubilar gente y dar a la empresa o al sector su calidad tecnológica y eficiencia.

Hace mucho tiempo que esto está planteado, pero todavía no se ha podido lograr nada. Para nosotros, el meollo de la situación es saber con qué personal debe funcionar cada uno de los lugares. Esta es una discusión de la negociación colectiva, porque los trabajadores tenemos opinión. Por lo tanto, debe hacerse

una discusión amplia entre los directores de empresas, los Ministros, etcétera, llegar a un número ideal y, a partir de allí, estudiar qué tipo de perfil de funcionarios necesitamos. Teóricamente, esto llevaría a tener, luego revisado con la actividad, el personal para que la empresa sea totalmente eficiente. Pero no estamos en esa situación.

A principios del Gobierno anterior la Mesa Sindical coordinadora hizo un trabajo con la Oficina Nacional del Servicio Civil para regularizar entre tres mil y cuatro mil trabajadores que habían entrado a la función pública por distintos contratos, becas, pasantías y que trabajaban en la estructura de la empresa. Ese fue un trabajo muy bueno y, a partir de allí, acordamos con el Gobierno algo muy importante: pasantías y becas debían ser pasantías y becas. Quedó establecido en la Ley de Presupuesto que becarios y pasantes podían hacer su pasantía un año en la función pública, con opción a dos años, y después tenían que irse. Esto es así por lo que significa la beca, que es un aprendizaje del trabajo, coloca al estudiante en el mercado de trabajo y le da posibilidades. Cuando resolvimos esto, y lo hicimos de buena fe, sabíamos que íbamos a tener problemas con la gente que entraba porque no iban a ser becarios, iban directamente a desarrollar trabajos de estructura en la empresa como funcionarios ya que faltaba gente.

Con respecto a esta ley, en aquel momento le dijimos al Gobierno que venían becarios, trabajaban dos años, la empresa invertía en ellos para que aprendieran y después, si se iban, lo invertido quedaba como reserva del trabajador pero no quedaba nada para la empresa. Por lo tanto, ante la necesidad de personal, nosotros entendíamos que en los concursos se debía jerarquizar al becario, y por eso pedimos que en cada uno de los lugares calificaran su trabajo.

En no esto llegamos a un acuerdo porque el asunto era muy a futuro, pero sí lo logramos en el concepto. Como hay falta de personal, la forma más rápida debido a los trámites que hay que hacer para incorporar funcionarios era llamar becarios, casi de un día para el otro. Esto iba solucionando algunos problemas que tenían las empresas para brindar servicios. Por lo tanto, se echó mano a los becarios como primera herramienta para solucionar esta problemática. Luego, en la función pública hubo concursos, contratos de función pública, contratos zafrales, pero llega un momento en que a los becarios y pasantes se les terminan sus contratos y queda un vacío de trabajo en la estructura. Esto genera una doble problemática: no pueden pasar a ser funcionarios automáticamente para nosotros eso no está bien y tampoco pueden dejar el agujero. Además, no se les puede tener en cuenta el tiempo que estuvieron en la empresa.

Quiero que quede clara nuestra postura. En realidad, nosotros estamos pidiendo una transición de esta situación en esta coyuntura, porque lo que no puede pasar es que sigan entrando becarios que lo tienen que seguir haciendo y que sigan queriendo quedarse. Si se diera esta situación, llenaríamos las empresas de funcionarios. Viene una persona como pasante y queda como funcionario automáticamente. No es ese el sistema. Queremos que las pasantías y las becas cumplan lo que deben cumplir.

Ahora hay una situación particular y hay que realizar una transición con la gente que ya está y que si se fuera dejaría agujeros en la estructura hasta que se realicen los concursos para las vacantes de cada una de las empresas públicas. En el 2009, por ley, no pudieron ingresar funcionarios. Hay vacantes de gente que se fue, que se jubiló, y tienen que ser concursadas en este período lo más pronto posible. Nosotros pedimos que se estiren los contratos de los funcionarios que están cumpliendo una función en la estructura y que ya se van hasta que estén prontos los concursos.

En algunos lugares ya se ha tratado el tema. COFE y el Sindicato de la Administración Central se han reunido con el Presidente de la República y encontraron una solución para su tema en concreto. Creemos que eso se debe extender para toda la función pública, teniendo en cuenta cada lugar y, fundamentalmente, el resentimiento del servicio de la empresa.

El otro aspecto que nos parece sumamente importante es la participación en la negociación colectiva. Ahora hay una ley que abre espacios para discutir los distintos temas. Creemos que los presupuestos de cada uno de los entes deben discutirse con los sindicatos. Hasta ahora se ha discutido en algunos lados parte del Rubro 0. También deberíamos discutir acerca de inversiones, es decir, todo lo que conlleva un presupuesto que tiene que ver con la vida de la empresa o del sector. Esto lo hemos planteado en la negociación colectiva, pero no se ha efectivizado de la mejor manera y por eso damos la alarma también aquí.

SEÑOR OLMOS.- Cuando se hace el análisis de los cargos, cuando decimos que tenemos cargos ocupados, inclusive estructurales, por contrato se da particularmente en algunas empresas, reclamamos la evaluación del retiro, precisamente, por la experiencia laboral, como decía el compañero. Pedimos no solo la evaluación del retiro del que está ocupando el cargo como pasante, sino la evaluación genérica del retiro cuando se va alguien con mucho conocimiento de la empresa. Eso que comúnmente en las empresas del ámbito privado se llama "retroalimentación", o sea, el que previo a retirarse forma gente. Consideramos fundamental que esto exista en toda la órbita de la Administración Pública.

Además de eso está lo que se llama el resguardo de la carrera administrativa. La experiencia laboral va formando constantemente a una persona, especializándola en su ámbito y en las particularidades que tiene su puesto de trabajo. Si eso no es volcado en forma diría periódica hacia abajo, no existe lo que se llama el conocimiento innato que se forma ahí. Este es uno de los aspectos fundamentales. Pero la evaluación del retiro también tiene que ver con la jubilación de ese trabajador.

Es muy sabido por todos ustedes y por nosotros, obviamente, el hecho de que hay muchos compañeros en la Administración Pública que se mantienen en el cargo trabajando hasta el último día, hasta generar la causal jubilatoria, ya que la remuneración que pasan a recibir por ese concepto es muy ínfima considerando los ingresos que tienen en actividad. Si existiera el estudio tanto para el ingreso como para el egreso, estas cosas se evaluarían de una forma muy diferente.

También es importante destacar no solamente estamos tocando el tema salario y de la experiencia laboral el respeto por la carrera administrativa. El hecho de obtener el cargo ingresando como becario y de permanecer en él a corto o mediano plazo como funcionario público se transforma en un escalón de acceso. Esto entorpece la carrera administrativa de varios funcionarios con mucha experiencia, pues es sabido que durante muchos años no se registraron concursos en gran parte de la Administración Pública, y el hecho de competir sin valorar la antigüedad calificada puede hacer que un pasante con muy poca experiencia pueda competir en igualdad de condiciones con aquel que tiene mucha experiencia en su trabajo. Es una forma de ver las situaciones a las que nos estamos enfrentando, no solamente en el tema particular de los cargos estructurales.

SEÑOR POZZI.- Antes que nada, quiero saludar a los compañeros que han venido a hablar de este asunto en la Comisión.

Creo que en el planteo que hace el señor López hay una cosa que es la base de todo y no sé cómo se puede solucionar. En el caso de las empresas públicas se debería saber realmente cuál es la plantilla fija de trabajadores que deben tener.

Voy a hablar de mi experiencia personal, que empezó por la década del setenta. No sé si fui becario o pasante. Yo sé que cuando estudiaba me dieron la oportunidad de ir a navegar a los barcos de la Administración Nacional de Puertos para poder llevar a la realidad lo que había aprendido en la teoría. La mayor parte de los que en ese momento estábamos en la UTU aprendimos mucha teoría, pero después había que aterrizarla, bajar a la sala de máquinas de un barco, saber lo que era un motor, ver en realidad cómo eran las cosas; era un cambio y servía como experiencia

Ahora bien: nosotros nunca íbamos a ocupar un lugar de la tripulación del buque; éramos supernumerarios. Hacíamos trabajos acompañados por los que estaban en el barco y nos mandaban a hacer cosas y nos largaban solos cuando creían que le habíamos agarrado la mano al trabajo. Todo eso fue invaluable para el desarrollo profesional de cada uno en lo que después iríamos a hacer.

Nunca nos consideramos parte de la Administración Nacional de Puertos ni de la tripulación del buque. Es más: alguna vez andábamos en los barcos diesel, otras en los barcos a vapor. Era parte de un aprendizaje. La Administración Nacional de Puertos en aquel momento sabía lo que tenía. Todos los que íbamos allí, que éramos un montón de compañeros, sabíamos que íbamos a aprender.

En este proceso que se está dando veo que la beca se tomó más que como una cuestión de aprendizaje de los gurises que quieren aplicar en la práctica lo que la teoría les da, tanto sea en la parte mecánica, de electricidad, de servicios, de atención al público, etcétera, como una forma de llenar los lugares donde la Administración Pública no tenía personal para trabajar. Tanto es así que por el 2005 o 2006, cuando se quiso

regular o parar eso, recuerdo que vino la gente del BPS a decirnos que si en ATYR sacaban a los becarios no funcionaba más porque el 75% de los trabajadores eran becarios; si los cortaban la ley así lo mandaba no andaba más ATYR, no se podía atender más al público.

Eso sucedió porque las becas y las pasantías para aprender se transformaron en una cuestión para llenar puestos de trabajo, y nadie sabía muy bien cuántos se necesitan en cada lugar del Estado. Con el afán de parar con aquello del clientelismo y que de repente en algún lugar sobraba gente y en otro faltaba, esto se transformó en una forma de poder llevar adelante el trabajo del Estado en muchos lugares donde no había gente, pero se perdió el verdadero concepto de la beca, que era una cosa buena. A tal punto era algo bueno que hoy las empresas privadas utilizan la beca y la pasantía como una forma de ayudar a los hijos de sus propios trabajadores, que durante un año pueden trabajar en el Banco o en la empresa donde trabaja el padre; aprenden y después los cortan, pero tienen en su curriculum la experiencia de haber trabajado un año en tal lado.

Consideramos que este problema, al irse prolongando en el tiempo, genera lo que sucede hoy. En muchos lugares es difícil cortar a los becarios, porque si se hace eso se para la actividad. Y, a su vez, estamos atados porque al ser becarios no pueden ser contratados. Hay una situación complicada que obliga a soluciones de las más variadas en varios lugares, y si no se articulan todas se generan problemas.

Comprendo el planteo y creo que hay que trabajar sobre eso. No sé bien en qué está la Oficina Nacional del Servicio Civil con respecto a este tema; no tenemos información, pues recién estamos empezando a trabajar. Es un problema complejo. Hay muchas situaciones que van a tener que ser asumidas. Me parece que lo que debería aprenderse con todo esto es que cada cosa va en su sitio. Nosotros necesitamos saber cuánta gente requiere cada empresa y cada Ministerio y cuánta gente hay en plantilla; necesitamos saber que podrá haber becarios pero que la plantilla se completará de determinada forma. Si se tendrá el mismo estatuto o no, es una de las discusiones que hay que dar. Si no sabemos exactamente la cantidad de gente que tiene que haber en determinado lugar para cumplir el servicio que la comunidad necesita, es muy difícil establecer un mecanismo adecuado. O vamos a un sistema en el que entra todo el mundo, en el que el becario pasa a ser efectivo luego de una situación de limbo, pendiente siempre de un hilo, o vamos a un sistema ordenado.

Hace poco tiempo vinieron unos becarios o pasantes de MEMFOD, donde están hace cinco años. Ahora viene un concurso, están pasados de edad, y es un lío tremendo. Dicen que entraron con menos años, que ahora para el concurso están pasados de edad, y cada cual tiene su parte de razón en todo esto. Es un problema en el que hay que trabajar; trataré de ser útil y de hacer cosas. La experiencia como pasante me ayudó mucho en la vida profesional, pero comprendo que ahora eso se ha desvirtuado, fruto del apuro y de la necesidad, y hay situaciones de hecho que debemos solucionar. De aquí para adelante no podemos seguir reproduciendo un problema que cada tanto, o cada cinco años, tenemos sobre la mesa.

SEÑOR VIDALÍN.- Estoy complacido de recibir a los compañeros.

Comparto prácticamente en un todo lo expresado. Me satisface que en representación de quienes somos funcionarios públicos se piense de esa manera. Creo que hay un análisis profundo y muy responsable de la situación que vivimos.

Un mensaje para la interna de nuestra Comisión: frente a los diferentes grupos de pasantes y becarios que hemos recibido y que recibiremos, deberemos tener en cuenta el pensamiento de los compañeros, que creo es también el pensamiento de esta Comisión en general, en el sentido de que por ser becario no se va a ingresar directamente a la función pública, sino luego de una evaluación.

También comparto que, en caso de que haya concurso, el becario o pasante que haya tenido un buen desempeño en el cumplimiento de la función, pueda tener un plus o un valor agregado en ese llamado.

Ha sido un aporte muy enriquecedor el que han realizado hoy. Ante este planteo me siento plenamente satisfecho y creo que he crecido como legislador.

SEÑOR VIVIAN.- El tema amerita una reflexión. Las empresas públicas forman parte de la estrategia que debemos seguir para ser el país que queremos, y nos va la vida en su calificación, en su jerarquización, así como también en la calificación y jerarquización de sus trabajadores.

Cuando tuvieron que fabricarse lanchas para realizar el traslado de la producción de Botnia, no teníamos soldadores. Tuvimos que recurrir a la calificación de esos soldadores. Esas lanchas se construyeron acá porque tuvimos mano de obra. Debido a la coyuntura, en décadas anteriores mucha gente emigró, otra se jubiló y hay muchos oficios que han perdido a su gente más calificada.

En ese sentido, lo que plantean es importantísimo. Las empresas públicas, de acuerdo a la estrategia de país, deberían tener una plantilla que de alguna forma fije objetivos en su funcionamiento y tenga la calificación adecuada. Debería existir un plus para la gente calificada. Todos estos datos son muy bienvenidos, son insumos importantes y están atados a la tan mentada y necesaria reforma del Estado.

En el área de la salud, por ejemplo, el país necesita gente calificada, técnicos. El hecho de que haya becarios calificados, que han tenido experiencia, es un capital; sería bueno retenerlos para que no emigren hacia otros lados.

Para la reforma del Estado, la ley madre que seguramente se discuta luego del Presupuesto, los datos que nos han brindado serán un gran insumo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Lo que hoy se ha expresado está en consonancia con lo que históricamente la Mesa Sindical Coordinadora de Entes ha planteado como preocupación, no solo en el tema salarial sino también en el desarrollo de las empresas públicas como herramienta fundamental para el desarrollo del país. Esta visión es coherente con lo que ha sido la participación del movimiento sindical en el análisis de la situación del Estado, en el planteo de propuestas, en la defensa de esas propuestas en forma sistemática.

Esto reafirma la independencia histórica del movimiento sindical uruguayo, el compromiso de los trabajadores en organizaciones sindicales, su capacidad de análisis y de decir "compartimos estos aspectos en los que se ha avanzado pero en estos otros es imprescindible hacer modificaciones". Eso marca una actitud de compromiso con el país que a veces se pone en duda desde algunos titulares de prensa.

Me gustaría saber si está funcionando la negociación colectiva para los trabajadores de los Entes y para los trabajadores públicos en general.

Por otra parte, ¿se ha estimado la cantidad de becarios o pasantes que están cumpliendo tareas de carácter permanente y que es necesario regularizar? Lo pregunto porque se planteaba la imposibilidad de algunas empresas de seguir funcionando si no se regulariza la situación de los trabajadores.

SEÑOR PORTILLO.- Hay una estimación acerca de la cantidad de pasantes en esa situación, pero varía mucho de acuerdo a cada empresa.

Por ejemplo, la situación en el BPS es particular. Allí hay pasantes cumpliendo tareas muy importantes, de relevancia en el área de la salud. Esto se podría regularizar.

Hay otras situaciones que también ameritan una discusión profunda. En ANTEL hay una cantidad mayor de compañeros y compañeras que hace muchos años están cumpliendo tareas de relevancia con contratos a término. No son pasantes ni becarios. Si la tarea que realizan en las empresas públicas es permanente, deberíamos dar a esos trabajadores el estatus de contrato de función pública. Ese es nuestro planteo. Ellos están desarrollando tareas muy importantes, tanto que podríamos decir que si el 31 de mayo cayeran esos contratos a término, el 1º de junio ANTEL no podría funcionar.

Es necesario estudiar cada una de las empresas a efectos de establecer las preocupaciones.

En el Puerto tenemos becarios cumpliendo tareas, también fundamentales, en la parte de liquidación de haberes. Hay que llevar ese tipo de situaciones a lo que debe ser. Nosotros reclamamos estabilidad laboral, igual tarea, igual remuneración, y no estamos de acuerdo con la flexibilidad laboral que en el caso del Estado se aplica por la vía de los hechos.

Hay compañeros que hacen exactamente lo mismo que otros pero que ganan menos porque no tienen el estatus de contrato de función pública. Esa situación no es de recibo y es necesario regularizarla.

En cuanto a la negociación colectiva, de hecho, todas estas cosas están pasando porque la negociación colectiva no funciona acertadamente. Tenemos todas estas cuestiones porque no las hemos podido resolver en un ámbito de negociación colectiva. A esto se suma que no tenemos comisiones permanentes para la discusión de los planes estratégicos de las empresas públicas, sobre los que tenemos opinión y propuestas. No existen en cada uno de los Directorios los ámbitos necesarios para discutir esa situación.

Como dice el abogado que nos asesora, eso no quiere decir que nos pongamos de acuerdo. Lo importante es contar con un ámbito en el cual intercambiar opiniones con respecto al desarrollo de las empresas públicas y a su inserción en el desarrollo productivo del país. Sin duda, el desafío de la reforma del Estado implicará esta discusión. Es mejor disponer de un ámbito para la discusión que discutir por la prensa. Los medios de prensa no son un ámbito adecuado para discutir la reforma del Estado.

SEÑOR LÓPEZ.- Deben conocerse algunos aspectos del problema para que todos podamos aportar con el fin de resolverlo. Durante este Período ya entraron y se fueron becarios porque terminó su beca, y está bien; no estamos planteando un asunto corporativista. En los concursos que se hicieron para que ingrese gente, algunos de esos becarios salvaron e ingresaron y otros perdieron. Eso es así. Luego entró otra tanda de becarios que están en esta situación.

Nosotros pretendemos poner un muro de contención y ordenar la situación para que en el futuro las reglas estén claras para todo el mundo y para que las empresas no rescindan servicios. En esos términos queremos discutir.

Además, debe estar claro la necesidad llevó a que pasaran estas cosas que una beca es una beca y que no se puede pretender que entre una tanda de veinte becarios que luego queden efectivos en la institución, y al año siguiente entre otra tanda de otros veinte becarios y la historia se vuelva a repetir. Está bien calificarlos, está bien darles un plus para los concursos, pero son becas. En esos términos queremos discutir la situación.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- El tema es por demás complejo, tiene aristas de todo tipo y da para filosofar. Inclusive, el señor Presidente de la República se expresó en la campaña electoral acerca de qué cantidad de tiempo se debería trabajar en el Estado. Hay muchas reflexiones que son compartibles acerca del aburguesamiento, de la rotación de los lugares de trabajo. Da para mucho.

Considero que esta entrevista ha sido muy oportuna. He elaborado un documento muy breve al respecto que pensaba presentar a la Comisión. Creo que debemos convocar a la Oficina Nacional del Servicio Civil y al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, quien se ha ofrecido gentilmente a comparecer, no para interpelarlos o para que rindan cuentas sino para que nos cuenten qué ideas tienen.

En mi actividad como Representante he recibido a un montón de gente que no tiene la menor idea de dónde está parada ni a dónde va a ir a dar. La situación en diferentes lugares se hablaba de ANTEL, de la Administración Central es bastante caótica. Hay casos que son históricos en los que algún día habrá que poner un punto final. Me voy a referir a uno sobre el cual durante la Administración pasada solicité varias veces información a la Oficina Nacional del Servicio Civil e inclusive comparecieron en la Comisión. ¿Qué pasa con la gente de AFE? Nunca se terminó de redistribuir. Hay mucha gente que está esperando. Hay retroactividades que jamás cobraron. En el momento en que AFE dejó de funcionar y fueron mandados al bolsón de espera, se aseguró que iban a mantener los niveles salariales pero no fue así y perdieron su poder adquisitivo.

Hay situaciones muy irregulares y por lo menos deberíamos solicitar información acerca de por dónde se está pensando enfocar la cosa. Institucionalmente correspondería que viniera la Oficina Nacional del Servicio Civil, aunque no tiene responsabilidad política ante el Parlamento. Pero no se trata de hacer una censura ni de pedir responsabilidades políticas sino de recibir información acerca del rumbo que se piensa imprimir a la Administración Pública.

Hay una incertidumbre que involucra a miles de funcionarios y no solo a los becarios y a los pasantes. No sé cómo se va a regular, si se va a poner un tope a los becarios y pasantes que concursen para quedarse y que el resto que quede afuera. Me parece que hay muchas posibilidades y que es el momento de que nos digan cuáles son las ideas que tienen. También nos tendrían que dar algunas ideas las autoridades de los Entes Autónomos. Por ejemplo, sé que en OSE desde hacía veinte años hasta el año 2004 no hubo concursos. Sin

embargo, tampoco se hizo ninguno en los últimos cinco años, pero sí una cantidad de investigaciones administrativas que aún no han culminado.

Hay que dar vuelta la hoja a una serie de situaciones y concursar de una vez. Creo que deberíamos tener información sobre ese tema.

Sugiero no como moción sino como idea para conversar en la Comisión invitar a las autoridades de la Oficina Nacional del Servicio Civil para que nos cuente qué ideas está teniendo con relación a esto. No incluyo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social porque el señor Ministro se ha ofrecido a concurrir el jueves 20. Creo que en el orden del día, cuando nos visite el señor Ministro, podemos incluir este asunto.

SEÑOR TIERNO.- Hago acuerdo con los compañeros legisladores. Reflexionando en voz alta quiero decir que los compañeros de la Mesa Sindical Coordinadora de Entes han planteado varios temas y no solo el del ingreso de personal.

Por estos motivos me animo a solicitar a la Comisión que se invite a los Directorios de los Entes luego de que comiencen a sesionar recién se están designando, para tener su opinión de primera mano.

El dimensionamiento por empresas es un tema que se viene discutiendo desde hace mucho tiempo, pero lamentablemente no ha llegado a su fin o no ha tenido el desarrollo que hubiesen deseado las empresas y los trabajadores.

También se ha hablado del perfil del funcionario y de la incidencia de los funcionarios en la discusión del presupuesto de las empresas. Por cierto que son los Directorios quienes resuelven, pero creo que deberían contar con esa posibilidad.

Estoy de acuerdo con el señor Diputado Iturralde Viñas cuando afirma que lo fundamental y lo más urgente sería invitar a las autoridades de la Oficina Nacional del Servicio Civil para que nos diga qué pasos están dando con respecto a esto.

También deberíamos buscar opiniones a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de la Presidencia de la República respecto al ingreso de personal a la función pública de aquí a cinco o diez años.

Estos son temas que debemos conocer nosotros, pero también para dar respuesta a los compañeros que hoy nos visitan.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hemos acordado una visita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el día 20 de mayo. Podemos enviar la versión taquigráfica de esta sesión para que incorporen una visión sobre el tema.

Se ha planteado invitar a la Oficina Nacional del Servicio Civil, y creo que una visión general de parte de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto sería interesante para que pudiéramos ver cuál es la planificación estratégica y cómo se incorpora este tema en una visión más general.

En la medida de las posibilidades, creo que la idea es ayudar en la constitución de un ámbito de negociación permanente en el que se pueda analizar el ingreso a la función pública y el conjunto de propuestas que los trabajadores vienen haciendo. A veces nos da la impresión de que los ámbitos no son los suficientes para mantener un diálogo o intercambio permanente que es imprescindible entre los trabajadores y el Poder Ejecutivo.

Si nadie quiere agregar algo más, agradecemos la presencia de la delegación de la Mesa Sindical Coordinadora de Entes.

(Se retira de Sala la delegación de la Mesa Sindical Coordinadora de Entes)

—— Partiendo de la base de que en 15 minutos estará sesionando la Asamblea General, y solo para dar ingreso y que los señores Diputados tengan toda la documentación, quiero referirme a un proyecto presentado por los señores Diputados Bentancor y Pozzi en la Legislatura pasada que ha sido retirado del archivo el 17

de marzo por la Cámara de Representantes relativo a la derogación del artículo 178 de la Ley Nº 16.713, que tiene que ver con las contribuciones especiales de seguridad social generadas por empresas unipersonales.

No creo que tengamos tiempo para considerarlo en este momento y, además, entiendo que es necesario realizar un estudio del tema. De todas formas, me pareció importante ingresar este proyecto de ley reitero que ha sido retirado del archivo para comenzar a analizarlo la semana próxima.

Debo informar que algunas delegaciones han confirmado su participación: el Directorio del INAU el martes 18, la Cámara de la Construcción por el tema de DIAMANTIS el miércoles 19 y el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social el jueves 20.

Queremos saber si hay acuerdo de los señores Diputados para sesionar estos días. Sabemos que excedemos el plazo de funcionamiento que hemos establecido, pero nos parece que los temas planteados así lo ameritan.

(Diálogos)

—— Entonces, se acuerda funcionar de esta forma la próxima semana.

Se levanta la reunión.